



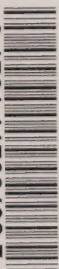
Canadian Labour Force Development Board

CAI

LF

-7001

3 1761 11766498 7



Local Boards

Background

How best to ensure a greater role for all labour market partners in training and labour force development has been the focus of continuous dialogue among the labour market partners over the past several years. The process began in 1989 when the Minister of Employment and Immigration consulted with business and labour and other stakeholder groups on the extent of changes needed to labour market strategy in Canada.

The call to establish labour force development boards comes from the partners themselves. It is the result of a shared belief between governments and the labour market partners that a collective effort with genuine sharing of powers and responsibilities is the only way to ensure sufficient time and resources are devoted to Canada's labour force development needs of the future.

The challenge was clear. Increasing global economic pressures, rapidly changing technology and demographic realities were straining our current skill resources. Without a highly skilled, well-trained work force Canada's future economic well-being would be threatened. Change was needed.

Twelve national organizations, which represent a broad spectrum of the labour market partners, agreed to participate in the consultations. Although their deliberations led them to consider many factors that affect the labour markets in Canada, a few important, common themes emerged

One important theme — the need for institutional mechanisms through which the labour market partners could provide strategic direction to ensure the development of a skilled Canadian workforce — led to the creation of the Canadian Labour Force Development Board (CLFDB). A second theme recognized that decisions about the appropriate mix and delivery of training and adjustment programs are best made at the local level.

Although business and labour perspectives can often be divergent, both agree that the best investment Canada can make to ensure its economic well-being is an investment in a highly skilled, well-trained workforce.

Why Do We Need Local Boards?

It is at the local level where individuals and institutions most directly share a sense of community and can best shape a common purpose. It is where young people learn the skills they need for working life.

Over time local boards will be the means through which all labour market partners, governments and non-governments alike, can establish closer working relationships to increase the effectiveness of the labour market and training efforts in this country.

There is not only one labour market in Canada, there are many. The composition of the labour force and the needs of a large urban community are worlds away from small rural communities or isolated, single-industry towns.

What Will the Local Boards Do?

Local labour force development boards will be incorporated as not-for-profit organizations. They will provide guidance and strategic direction to the operation of training programs in their local area within the broad guidelines established by the CLFDB, their provincial board, and with reference to the economic and structural influences that have an impact on their local labour market.

If we have learned anything from the events of the last decade, it is that rigid categories of thinking are no longer useful in managing change. It is imperative that we establish new relationships that emphasize the active involvement of all labour market partners if we are to initiate effective reform in this country.

This will be done through:

- fostering the development of a “training culture” in a learning society;
- undertaking local strategic planning;
- promoting the adoption by local firms and training institutions of national standards for training certification;
- purchasing skills training after assessing local labour market needs;
- monitoring and evaluating the effectiveness of training and adjustment programs;
- advising the CLFDB and the provincial board both on the evaluating results and on the relevance of labour market programs and services to their local needs;
- steering the development of local labour market databases and information systems in order to ensure that there is appropriate information to facilitate local strategic planning; and
- ensuring equity of access for designated groups to all training options, and their participation in the evaluation of these options.

How Are They Structured?

Extensive consultations have been focused on the issue of the composition of any labour force development board. A few principles have remained consistent:

- business and labour, as the principal workplace parties, must be in a majority position;
- the four equity groups (women, aboriginal peoples, people with disabilities, and visible minorities) as well as representatives of the education and training community must also be represented at the table;
- the constituents themselves must be allowed to establish a procedure for nominating their respective representatives to the board.
- care should also be taken to ensure that all the gender, linguistic, economic and geographic interests are reflected fairly in the composition of the board.

One of the persistent concerns of the labour market partners has been the need for better co-ordination between federal and provincial labour market programs. In this respect, it will be important to have one representative each from each level of government sitting in a non-voting capacity.

For further information please contact:
CLFDB
66 Slater St., 23rd floor
Ottawa, Ontario K1P 5H1
(613) 230-6264

How Do We Set Up a Local Board?

It is essential that the impetus for establishing the local board comes from the labour market partners themselves. The process of establishing the local boards, including the generation of support and interest within the community, must be driven by the local market partners. The CLFDB, national and provincial/territorial constituent groups, and governments can play a role in facilitating the process but they cannot drive it alone.

A number of key requirements should be met before a local board can be established. Some of the criteria include:

- the various constituent organizations must be involved in supporting the members of the local board;
 - the various constituents must play a role in choosing their representatives to sit on the local board;
 - the local board must meet the guidelines concerning composition, boundaries and mandate.
- the local group will be expected to meet the requirements for the proposal and operational business plan set out in the Department of Employment and Immigration's "Detailed Guide" in order to be considered for developmental financing.



Comment sont-elles structurées?

La composition des nouvelles commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre a donné lieu à des consultations poussées. Quelques principes sont revenus partout :

- le patronat et les syndicats, principaux intervenants sur le marché du travail, doivent être en position majoritaire;
- les quatre groupes d'équité (femmes, Autochtones, handicapés et minorités visibles) ainsi que les représentants du monde de l'enseignement et de la formation doivent aussi être représentés à la table;
- les clientèles elles-mêmes doivent pouvoir établir une procédure pour désigner leurs représentants respectifs à la commission.
- il faut également veiller à ce que la composition de la commission reflète bien l'équilibre à l'égard des sexes, de la langue et de l'activité économique et les intérêts géographiques.

Une des préoccupations persistantes des partenaires du marché du travail a été la nécessité d'une meilleure coordination entre les programmes fédéraux et provinciaux du marché du travail. À cet égard, il importera d'avoir un représentant de chaque palier de gouvernement à titre de membre sans droit de vote.

Pour information:

CCMMO

66 rue Slater, 23^e étage

Ottawa, (Ontario) K1P 5H1:

(613) 230-6264

Comment créons-nous une commission locale?

Il est essentiel que l'élan pour la création des commissions locales vienne des partenaires du marché du travail eux-mêmes. Le processus de création des commissions locales, et notamment l'appui et l'intérêt à susciter au sein de la collectivité, doivent venir des partenaires du marché du travail local. Les groupes constitutifs nationaux et provinciaux/territoriaux de la CCMMO, et les gouvernements, peuvent jouer un rôle dans la facilitation du processus mais ils ne peuvent le piloter seuls.

Il y a plusieurs exigences clés à satisfaire avant la création d'une commission locale. Voici certains des critères :

- les divers organismes constitutifs doivent appuyer activement les membres de la commission locale;
- les diverses clientèles doivent jouer un rôle dans le choix de leurs représentants à la commission locale;
- la commission locale doit répondre aux lignes directrices concernant la composition, les limites et le mandat;
- le groupe local devra répondre aux exigences de la proposition et du plan général opérationnel, selon le «Guide détaillé», pour pouvoir demander des fonds de développement.



Pourquoi avons-nous besoin de commissions locales?

C'est au niveau local que les personnes et les institutions partagent le plus directement le même sens de la collectivité et sont le plus en mesure de dégager un objectif commun. C'est là que les jeunes acquièrent les connaissances dont ils ont besoin pour leur vie active.

Avec le temps, les commissions locales seront le moyen dont tous les partenaires du marché du travail, gouvernements et autres, pourront resserrer leurs rapports de travail afin d'accroître l'efficacité du marché du travail et des efforts de formation au Canada.

Il n'y a pas qu'un marché du travail au Canada, il y en a beaucoup. La composition de la population active et les besoins d'une grande collectivité urbaine diffèrent du tout au tout entre les petites collectivités rurales et les villes mono-industrielles isolées.

Que feront les commissions locales?

Les commissions locales de mise en valeur de la main-d'oeuvre seront des organismes sans but lucratif. Elles donneront des conseils et imprimeront son orientation stratégique au fonctionnement des programmes de formation dans leur région locale, dans le cadre des grandes lignes directrices établies par la CCMMO et leur commission provinciale, et en fonction des influences économiques et structurelles qui ont des incidences sur leur marché du travail local.

Il est impérieux d'instituer de nouveaux rapports mettant l'accent sur la participation active de tous les partenaires du marché du travail si nous voulons enclencher une réforme efficace chez nous.

Pour cela, il faudra:

- favoriser l'émergence d'une 'culture de la formation' dans une société d'apprentissage;
- lancer la planification stratégique locale;
- promouvoir l'adoption, par les entreprises et les établissements de formation au niveau local, de normes nationales pour l'attestation de la formation;
- acheter de la formation professionnelle après avoir évalué les besoins du marché du travail local;
- surveiller et évaluer l'efficacité des programmes de formation et d'adaptation;
- conseiller la CCMMO et la commission provinciale, à la fois sur les résultats de l'évaluation et sur la pertinence des programmes et services du marché du travail pour leurs besoins locaux;
- orienter l'élaboration de bases de données et systèmes d'information sur les marchés du travail locaux afin d'assurer la disponibilité de renseignements appropriés pour faciliter la planification stratégique locale; et
- veiller à l'équité d'accès à toutes les options de formation pour tous les groupes désignés, et à leur participation à l'évaluation de ces options.

Historique

Depuis plusieurs années, les partenaires du marché du travail poursuivent leur dialogue sur la meilleure façon dont chacun pourra jouer un plus grand rôle dans la formation et la mise en valeur de la main-d'œuvre. Le processus a commencé en 1989 lorsque la ministre de l'Emploi et de l'Immigration a consulté le patronat et les syndicats et d'autres groupes d'intervenants sur l'ampleur des changements à apporter à la stratégie du marché du travail au Canada.

Ce sont les partenaires eux-mêmes qui demandent la création des commissions de mise en valeur de la main-d'œuvre. C'est le résultat de la conviction, que se partagent les gouvernements et les partenaires du marché du travail, que la seule façon d'être sûr de consacrer suffisamment de temps et de ressources aux besoins futurs de mise en valeur de la main-d'œuvre du Canada est un effort collectif avec partage authentique des pouvoirs et des responsabilités.

Le défi était clair. L'intensification des pressions économiques globales, l'évolution rapide de la technologie et les réalités démographiques étaient trop pour la main-d'œuvre qualifiée dont nous disposons actuellement. Sans une main-d'œuvre hautement qualifiée et bien formée, le bien-être économique futur du Canada était compromis. Il fallait que ça change.

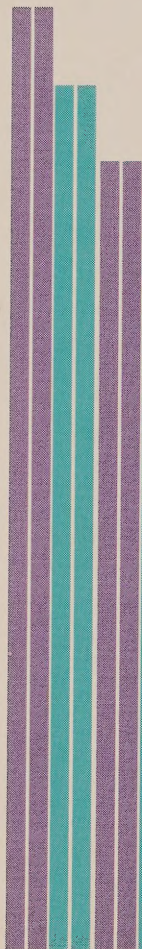
Douze organismes nationaux, représentant une vaste gamme des partenaires du marché du travail, sont convenus de participer aux consultations. Leurs délibérations les ont amenés à étudier de nombreux facteurs ayant des incidences sur les marchés du travail, mais quelques grands thèmes fréquents s'en sont dégagés.

Bien que leurs perspectives puissent souvent diverger, patrons et syndicats conviennent que le meilleur investissement que le Canada puisse faire pour son bien-être économique est un investissement dans une main-d'œuvre hautement qualifiée et bien formée.

Un thème important - la nécessité de mécanismes institutionnels par le biais desquels les partenaires du marché du travail pourraient imprimer une orientation stratégique à la mise en valeur d'une main-d'œuvre canadienne qualifiée - a mené à la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre (CCMMO). Un deuxième thème reconnaissait qu'il vaut mieux laisser aux instances locales les décisions sur la composition appropriée et l'exécution des programmes de formation et d'adaptation.



La Commission
canadienne de mise en
valeur de la main-d'œuvre

A series of vertical bars of varying heights and colors (teal and purple) are positioned on the left side of the page, creating a decorative border.

Commissions locales